PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z PADA PERUSAHAAN STARTUP

Dewi Nurfadilah[1*], Iskandar[2], Dadang Suhardi[3]

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kuningan

*Koresponden: email 20210510184@uniku.ac.id

ABSTRAK (Menggunakan Font Time News Roman Size 12, **Bold**)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z pada perusahaan startup CV CHH Silver di Cihideunghilir. Latar belakang penelitian ini berangkat dari fenomena menurunnya penilaian kinerja pegawai dalam beberapa tahun terakhir serta adanya kesenjangan hasil penelitian sebelumnya terkait variabel-variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, ketiga variabel independen tersebut juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perhatian perusahaan terhadap keseimbangan hidup kerja, pembagian beban kerja yang proporsional, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada generasi Z.

Katakunci: *Work Life Balance*, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Z

PENDAHULUAN

Perusahaan startup di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya generasi Z yang kini mendominasi angkatan kerja produktif. Fenomena penurunan kinerja karyawan terjadi di berbagai sektor, termasuk pada CV CHH Silver Cihideunghilir. Data internal perusahaan menunjukkan adanya fluktuasi kinerja pada tahun 2021–2023, di mana jumlah karyawan dengan kinerja sangat baik mengalami penurunan, sementara kategori kinerja cukup justru meningkat signifikan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu ditinjau lebih mendalam, terutama terkait keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Z.

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya ketidakkonsistenan (research gap). Beberapa studi menemukan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun penelitian lain justru menunjukkan hasil yang berbeda. Demikian pula, beban kerja pada sebagian penelitian terbukti meningkatkan kinerja, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan.

Sementara itu, variabel lingkungan kerja relatif konsisten memberikan pengaruh positif, meski masih perlu dibuktikan pada konteks yang berbeda, khususnya di perusahaan startup yang dinamis.

Berdasarkan fenomena empiris dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z pada perusahaan startup, dengan studi kasus pada CV CHH Silver Cihideunghilir.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis sebagai pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja generasi Z dalam konteks perusahaan startup. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi yang lebih tepat dalam pengelolaan karyawan, melalui penciptaan keseimbangan kerja, pembagian beban kerja yang proporsional, dan pengembangan lingkungan kerja yang kondusif.

METODE PENELITIAN (Menggunakan Font Time News Roman Size 12, Bold)

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh work life balance, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z dengan prosedur statistik.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan generasi Z pada CV CHH Silver Cihideunghilir yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil distribusi kuesioner kepada responden, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan dan referensi penelitian terdahulu.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur kelayakan instrumen, sedangkan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) digunakan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji simultan (F-test) dan uji parsial (t-test), dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 45 orang karyawan generasi Z di CV CHH Silver Cihideunghilir. Data yang diperoleh melalui kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitas, dengan hasil seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.967	4.505		2.878	.006
	Work Life Balance (X1)	.345	.066	.539	5.230	.000
	Beban Kerja (X2)	.436	.073	.620	5.999	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.113	.053	.213	2.118	.040
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y=5,421+0,318X1+0,276X2+0,301X3

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X1 = Work Life Balance
- X2 = Beban Kerja
- X3 = Lingkungan Kerja

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (X1, X2, X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.103	3	105.368	20.043	.000[b]
	Residual	215.542	41	5.257		
	Total	531.644	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Work Life Balance (X1), Beban Kerja (X2)						

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung = 28,567 > Ftabel = 2,84 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti Work Life Balance, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.967	4.505		2.878	.006
	Work Life Balance (X1)	.345	.066	.539	5.230	.000
	Beban Kerja (X2)	.436	.073	.620	5.999	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.113	.053	.213	2.118	.040
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Hasil dari table tersebut adalah :

1. Work Life Balance (X1): thitung = 3,982 > ttabel = 2,021, signifikansi 0,000 < 0,05 → berpengaruh positif signifikan.
2. Beban Kerja (X2): thitung = 2,763 > ttabel = 2,021, signifikansi 0,008 < 0,05 → berpengaruh positif signifikan.
3. Lingkungan Kerja (X3): thitung = 3,541 > ttabel = 2,021, signifikansi 0,001 < 0,05 → berpengaruh positif signifikan.

d) Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771[a]	.595	.565	2.293
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Work Life Balance (X1), Beban Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Nilai R^2 = 0,674 menunjukkan bahwa 67,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Work Life Balance, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sisanya 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

B. Pembahasan

a) Hasil penelitian ini menjawab fenomena yang dijelaskan dalam pendahuluan. Pertama, work life balance terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayatullah (2022) dan Suhartini (2021) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan kepuasan dan semangat kerja.

b) Kedua**,** beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika beban kerja diberikan secara proporsional dan sesuai kemampuan, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, mendukung temuan Alodia & Narpati (2024).
c) Ketiga**,** lingkungan kerja juga berpengaruh positif signifikan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, mampu meningkatkan kenyamanan dan kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan penelitian Kembuan, Koleangan, & Ogi (2021) yang menekankan pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas.
d) Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kombinasi work life balance, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan generasi Z, khususnya pada perusahaan startup yang menuntut fleksibilitas dan produktivitas tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z pada CV CHH Silver Cihideunghilir, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Beban kerja yang proporsional mampu mendorong karyawan bekerja lebih optimal.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik, meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan generasi Z. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kerja, pembagian beban kerja yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, A. K. (2006). Mengenal teater tradisional di Indonesia. Jakarta: Dewan Kesenian Jakarta.

Supriyanto, A. (2013). Pedoman identifikasi pemanduan bakat istimewa. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan UNY.

Alodia, N., Narpati, & Widjarnako. (2024). Pengaruh beban kerja, work life balance dan flexibility time terhadap kinerja pegawai di kantor. Jurnal Manajemen, 2(3), 2529–2539.

Bernard, O., Elaho, A., Amuen, S., & Odion, S. (2022). The impact of work environment on employee productivity: A case study of business centers in University of Benin Complex. Amity Journal of Management Research (AJMR), 5(1), 1–19.

Sari, D. N., Arrohmah, R., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19. Jurnal Sosial Sains, 2(5), 554–562. https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390

Fahlefi, W., Suliantoro, & Fatchurohim, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D. I. Yogyakarta. Jurnal Ilmiah Keuangan Akuntansi Bisnis, 1(3), 186–194. https://doi.org/10.53088/jikab.v1i3.38

Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Pada PT Sembilan Pilar Utama). Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 8(2), 205–214. https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094

Hidayatullah, S. (2022). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU), 7(1), 133–143. https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.15438

Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Jurnal EMBA, 9(3), 1257–1266.